

MOIT. ๒

ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. แผนการบริหารทรัพยากร

บุคคล

๒.๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ผู้บริหาร



ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมีอาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงพยาบาล ครอบคลุมด้านการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งในระยะสั้น ระยะยาว

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและโรงพยาบาล มีการประเมินความต้องการเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าประจำการ การเพิ่มพูนความรู้ระหว่างการทำงาน ตลอดจนมีการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เป็นระยะ

๓. พัฒนาระบบการประเมินภาระงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล

๔. ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยจัดให้มีการศึกษาความต้องการและประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่รวมทั้งมีการตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุรสิทธิ์ จิตรพิทักษ์เลิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ตามนโยบายการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการ
โดยพิจารณาตามมติของคณะกรรมการร่วม
ด้านบริหารและการเงินระดับจังหวัดและระดับ
ปริมณฑล พ.ศ. 2565

เพื่อให้สอดคล้องกับการ
ประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใส ในการ
ดำเนินงานของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565
(MOPH ITA 2022)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2565

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงใหม่ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 และให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมืออาชีพ ภายในสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผน ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมาพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ที่ 4 ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงพยาบาล ครอบคลุมด้านการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและโรงพยาบาล มีการประเมินความต้องการเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าประจำการ การเพิ่มพูนความรู้ระหว่างการปฏิบัติงานตลอดจนมีการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เป็นระยะ

3. พัฒนาระบบการประเมินภาระงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล

4. ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยจัดให้มีการศึกษาความต้องการและประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งมีการตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร

ยุทธศาสตร์ขององค์กร

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลที่มีมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ เป็นผู้นำด้านสาธารณสุขชายแดนของเขตสุขภาพที่ 6 มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล

- พันธกิจ :
1. ให้บริการสาธารณสุขแบบองค์รวม ตั้งแต่ปฐมภูมิถึง ตติยภูมิ
 2. จัดระบบบริการสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (SP) โดยส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย
 3. ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาระบบการดูแลสาธารณสุขชายแดน
 4. บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 5. พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ให้ได้มาตรฐานและสิ่งแวดล้อมส่งงามสมพระเกียรติ

ค่านิยม : SCPH

>S : Spirit of Sakaeo crown prince hospital จิตวิญญาณของการเป็นสมาชิก

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

>C : Creative สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่

>P : People center ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง

>H : Happy work life / Humility มีสุขในการทำงานและอ่อนน้อมถ่อมตน

Spirit of Sakaeo Crown Prince Hospital
จิตวิญญาณของการเป็นสมาชิก
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว



Creative
สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่

People Center
ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง

Happy work life/Humility
มีสุขในการทำงานและอ่อนน้อมถ่อมตน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ 1 “สร้างความเข้มแข็งระบบบริการปฐมภูมิ” Prevention & Promotion Excellence

แผนงานที่ 1 พัฒนาศักยภาพ และสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายบริการสุขภาพเมืองสระแก้ว

แผนงานที่ 2 พัฒนาศักยภาพการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 “ยกระดับขีดความสามารถทางการแพทย์ให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน”

แผนงานที่ 3 จัดระบบบริการเพื่อลดความแออัด และลดระยะเวลาการรอคอยในโรงพยาบาล

แผนงานที่ 4 พัฒนาบริการระดับตติยภูมิทุกสาขาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในบางสาขาที่มุ่งเน้น (ในสาขาตอบสนองปัญหาสุขภาพ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 “การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ” People Excellence

แผนงานที่ 5 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงานที่ 6 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน

แผนงานที่ 12 สื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 “บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล” Governance Excellence

แผนงานที่ 7 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพจัดการภาครัฐ

แผนงานที่ 8 ปรับปรุงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลตามแนวทางมาตรฐานในการพัฒนาคุณภาพ

แผนงานที่ 9 พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสุขภาพ (Smart Hospital)

แผนงานที่ 10 สร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลังสุขภาพ อย่างยั่งยืน

แผนงานที่ 11 ขับเคลื่อนคุณภาพสู่มาตรฐาน

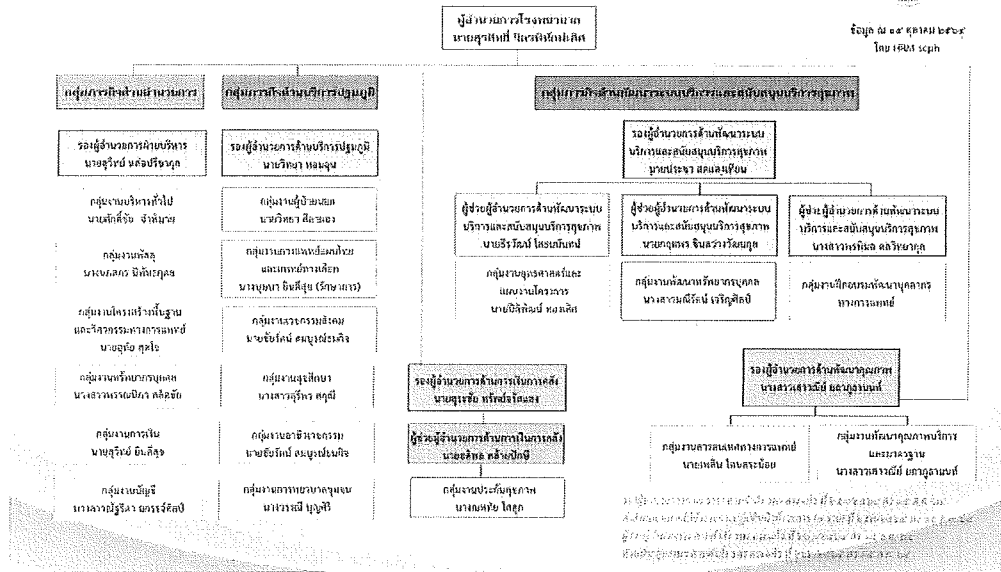
โครงสร้างองค์กร

การจัดการโครงสร้างองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

โครงสร้างการบริหารโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว



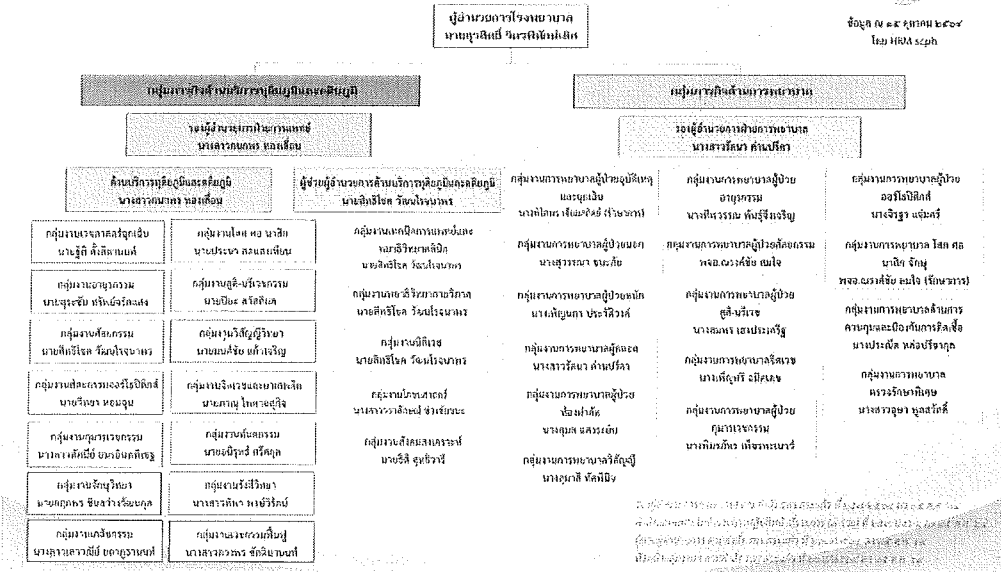
จัดตั้ง ณ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๓๙
โดย พ.ร.บ. รพช.



โครงสร้างการบริหารโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว



จัดตั้ง ณ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๓๙
โดย พ.ร.บ. รพช.



แนวคิดในการกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ขององค์กรต่าง ๆ จะให้ความสนใจและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะองค์การภาครัฐ ด้วยการส่งเสริมศักยภาพด้านบุคลากร โดยยกระดับความรู้ความชำนาญของบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ของบุคลากร เพื่อให้มีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ทำและสอดคล้องกับขีดความสามารถหลักที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ

1) เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี และเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและพร้อมในการปฏิบัติงานขององค์กร การพัฒนาความรู้จะพิจารณาตามฐานของสมรรถนะ (Competency Base) ของแต่ละตำแหน่งงาน

ทั้งนี้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คำนิยามของสมรรถนะตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด ๆ ออกมาได้ ต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวทางการกำหนดสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน อันได้แก่

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (2) บริการที่ดี
- (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (5) การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะทางการบริหาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บังคับเฉพาะตำแหน่ง ประเภท อำนาจการ และบริหาร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศ อันได้แก่

- | | |
|--------------------|----------------------------------|
| (1) สภาวะผู้นำ | (2) วิสัยทัศน์ |
| (3) การวางกลยุทธ์ | (4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน |
| (5) การควบคุมตนเอง | (6) การสอนงานและมอบหมายงาน |

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สอดรับกับบทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงโครงการบริหาร พร้อมกับการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อันประกอบไปด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : การกำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้สอดคล้องรับบทบาทภารกิจใหม่

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใส โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งเน้นความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

2) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสอดคล้องการดำเนินงานตามภารกิจของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และสนับสนุนแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อร่วมผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อปลูกฝังทัศนคติในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

3. เป้าหมาย

บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะหลากหลาย ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในยุคสังคมดิจิทัลได้อย่างทันที่ และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง

4. แนวทางดำเนินงาน

4.1 กำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

1) กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและปรับ Job Description ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ตามที่ได้การประกาศโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2564 โดยพิจารณาให้มีการดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับแผนงานโครงการ

- วิเคราะห์งาน (Job Analysis) และนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน สร้าง Career Path เพื่อให้สามารถเติบโตได้ในสายงาน

- วิเคราะห์ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อย่างเหมาะสม และตามความจำเป็น

2) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.3 พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

มุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร ปลูกฝังจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาประเทศของรัฐบาลและตามนโยบายการบริการงานที่จะต้องปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นโยบายของหน่วยงานภาครัฐ แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปรับปรุงระบบงาน กฎระเบียบใหม่ ๆ ทั้งในหน่วยงาน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปด้วยความถูกต้อง

2) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน เข้าร่วมการประชุมวิชาการ รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สร้างเสริมวิสัยทัศน์ เรียนรู้นวัตกรรม

หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานและคดีวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร (Management Competency) มีทักษะในการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ ฯลฯ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ระดับสูง เพื่อพัฒนาทักษะให้พร้อมจะก้าวสู่การทำงานระดับบริหารต่อไป

4.4 ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรม

สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดี รักองค์กร คิดบวก การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นต้น

5. แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1: กำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ			
กิจกรรมที่ 1 : ปรับปรุงกำลังคนและบทบาทหน้าที่ตามภารกิจหลัก และภารกิจรอง	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	คำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงาน และกรอบโครงสร้างการบริหาร	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
กลยุทธ์ที่ 2: พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน			
กิจกรรมที่ 2 : ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	มีการออกประกาศระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน			
กิจกรรมที่ 3 : การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง			
3.1) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานที่รับเข้าทำงานใหม่	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าทำงานใหม่ทุกคนต้องผ่านการปฐมนิเทศจากส่วนกลาง	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (ต่อ)			
3.2) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร สร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	จำนวน 1 ครั้ง	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
กิจกรรมที่ 4 : การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน			
4.1) จัดกิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะพื้นฐานในการทำงาน การพัฒนาจิตัลคอนเทนส์/ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่/การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ/การพัฒนาองค์กรสู่ยุคดิจิทัล/การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์/การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก ฯลฯ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	อย่างน้อย 10 ครั้ง ตามความต้องการและความเหมาะสมในช่วงระหว่างปี	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / ด้านพัฒนาคุณภาพ
4.2) จัดกิจกรรมฝึกอบรม/ซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติติดตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง/รับทราบทิศทางนโยบายการทำงานของรัฐบาลในด้านต่าง ๆ การควบคุมภายใน ความเสี่ยง ฯลฯ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	อย่างน้อย 5 ครั้ง	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ / กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / ด้านพัฒนาคุณภาพ / ด้านการเงินการคลัง
4.3) กิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตรตามความต้องการเฉพาะด้าน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ตามความต้องการ/เหมาะสมในช่วงระหว่างปี	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
กิจกรรมที่ 5 : การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร			
5.1) มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
5.2) อบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร / ทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ / บริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ	ผู้บริหารของส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรที่เตรียมเป็นผู้นำ / ผู้บริหาร / ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน หัวหน้าหอ	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / และงานที่เกี่ยวข้อง

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร			
กิจกรรมที่ 6 : สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกัน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย			
6.1 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรเป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model) / บรรลุเป้าหมายการขับเคลื่อนค่านิยม SCPH ระดับ 3	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
6.2) การสื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

- (1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้
- (2) บุคลากรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- (3) มีการปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลแผนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ส่วนงานต่าง ๆ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และจะได้นำแผนการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ตัวชี้วัด/เป้าหมายการดำเนินงาน

(1) ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งในส่วนของหลักสูตรพื้นฐานหรือหลักสูตรเฉพาะทาง ในปีงบประมาณ 2565 อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง

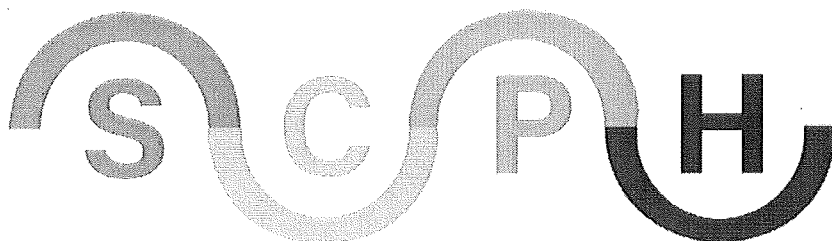
(2) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานเป็นทีม และ/หรือ ได้เพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(1) โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทุกคนได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เห็นความสำคัญของการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

(3) ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงหรือผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำการบริหารการวางกลยุทธ์การทำงาน มีความสามารถการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการก้าวสู่ระดับบริหาร และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา



แหล่งอ้างอิงการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

https://skh.moph.go.th/html/attachments/HR_ITA2022.pdf

